

RAPPORT

Consultation des employeurs africains - Perspectives des entreprises sur la migration en mettant l'accent sur l'Afrique

Le 27 mai 2021, la session consultative des représentants du secteur privé en Afrique s'est achevée avec succès. Elle a suscité l'intérêt de 40 représentants de groupes d'entreprises nationaux et de professionnels des ressources humaines de tout le continent afin d'assurer la mise en œuvre, le suivi et l'examen du Pacte Mondial pour des Migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM). L'Organisation Internationale des Employeurs (OIE), Business Africa, le Groupe consultatif des entreprises sur la migration et l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) se sont associés pour fournir un espace virtuel pour les employeurs africains. Cet échange avait pour but de mieux tirer parti des opportunités pouvant être créées lorsque la gouvernance des migrations intègre les considérations et les besoins du marché du travail en termes de besoins de compétences. La réunion visait également à promouvoir l'adoption d'une approche mobilisant l'ensemble de la société avec des partenariats plus étroits et fructueux entre les gouvernements et le secteur privé sur les questions de migration de travail.

L'événement virtuel a débuté avec des perspectives commerciales globales sur la migration, avec un accent sur l'Afrique par des leaders clés de la région, ouvrant la voie aux employeurs des prochains panels pour partager leurs points de vue sur le rôle des entreprises dans la facilitation d'une bonne gouvernance de la migration. Les employeurs ont été encouragés à présenter des recommandations aux gouvernements, aux organisations internationales et à leurs collègues employeurs, liant les priorités commerciales actuelles aux objectifs 5, 6 et 18 du PMM.

Que signifie la mobilité des compétences pour les entreprises ? Une discussion sur les politiques et les défis efficaces

Focus sur l'objectif 5 du PMM : Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples

Les participants ont évoqué les expériences du Lesotho, de la Tunisie et de l'Afrique du Sud, concernant les pratiques nationales et régionales des employeurs sur la nécessité de mettre en place des « cadres de mobilité de la main-d'œuvre flexibles, transparents et prévisibles qui répondent aux besoins du marché du travail ». Les panélistes ont mis en avant les lacunes existantes dans les cadres nationaux de migration qui entravent les canaux de migration réguliers afin de faire correspondre les compétences des travailleurs aux besoins du marché du travail.

Les défis des employeurs :

- Incohérences/manque de catégories de visa de travail appropriées : travail essentiel, visa de personne à charge, visas à court terme pour embaucher ou déplacer des talents au sein de l'entreprise ou à l'international.
- Des processus longs, incohérents et bureaucratiques pour la délivrance des permis de travail qui conduisent à la corruption dans le secteur du recrutement.
- Au vu des difficultés de renouvellement et de l'impact sévère des restrictions de déplacements et de mobilité imposées par la pandémie sanitaire, la durée des permis de travail accordés est trop courte.

- Les lois et politiques du travail sont souvent obsolètes, manquent de flexibilité et manquent donc de souplesse pour s'adapter promptement à l'évolution rapide des besoins du marché du travail. En raison de l'impact dévastateur de la pandémie de la COVID-19, les entreprises ont du mal à trouver des travailleurs avec de bonnes compétences et pouvant répondre aux besoins actuels. De plus, les employeurs et travailleurs migrants sont confrontés à d'autres défis tels que le nombre insuffisant de permis de travail, les processus manuels, la bureaucratie et le manque de données.

Recommandations pour les gouvernements :

- Un changement de mentalité est nécessaire afin de percevoir la migration de main-d'œuvre comme un atout pour le développement et l'innovation. Dans ce cadre, le secteur privé peut jouer un rôle essentiel afin d'identifier les compétences nécessaires qui correspondent à la réalité du marché du travail local.
- La numérisation des processus de migration et de recrutement devrait contribuer à rationaliser, coordonner et accélérer les mouvements et l'adéquation des compétences, en renforçant la transparence, la crédibilité et les canaux de migration réguliers. La pandémie a rendu les visas électroniques, les visas de travail à distance et les visas de compétences critiques (par exemple, le Nigeria, le Rwanda, l'Afrique du Sud) vitaux pour faciliter les processus de migration.
- Échanger les bonnes pratiques entre acteurs et rationaliser les accords bilatéraux entre les pays d'origine et d'accueil pour faciliter le transfert de compétences et les processus de demande de visa.
- Les politiques et les lois relatives à la mobilité de la main-d'œuvre devraient être adaptées aux besoins et flexibles et tenir compte des voix des représentants du secteur privé qui font face aux changements du marché du travail au quotidien.

Recrutement responsable : à quoi ressemble un système de réglementation efficace pour les entreprises ?

Focus sur l'Objectif 6 du PMM : Faciliter un recrutement juste et éthique et garantir des conditions qui garantissent un travail décent.

Cette séance s'est ouverte par une discussion visant à définir un système de réglementation efficace du point de vue du secteur privé, en insistant également sur ce que les entreprises recommanderaient de modifier. Les employeurs de la République démocratique du Congo, du Maroc et de l'Ouganda ont fait écho au sentiment selon lequel le système de réglementation est un domaine capital pour lequel la participation du secteur privé est essentielle dans le processus de consultation avec leurs gouvernements. Ils ont soulevé les problèmes suivants dans les processus réglementaires existants : les frais de recrutement et la coordination des parties prenantes dans la gestion de la migration de main-d'œuvre, les cadres pour les dialogues nationaux et les exigences pour les formations pré-départ.

Défis des employeurs :

- Manque de coordination et de collaboration cohérentes entre toutes les parties prenantes (y compris les gouvernements, les organisations internationales) impliquées dans la gouvernance des migrations.
- Les employeurs ont des contacts réguliers avec leur ministère du Travail ; cependant, très souvent, ce ministère ne comprend pas d'experts en migration.
- Pare-feu : manque de communication ou désinformation entre les gouvernements et les employeurs.

- Alors que les employeurs ont besoin de compétences, quelle que soit leur origine, les agences de recrutement estiment qu'elles doivent être davantage consultées afin de garantir des solutions intéressantes pour les employeurs, les recruteurs, les travailleurs et les gouvernements.

Recommandations pour les gouvernements :

- Il y a une petite amélioration de la mobilité des compétences au sein des pays du continent africain. Le protocole de libre circulation à l'intérieur du continent, lié au droit au travail, doit être promu.

- Il est nécessaire de rendre davantage compte de la manière dont les relations entre le gouvernement et le secteur privé se déroulent. Il est nécessaire d'avoir un point focal dédié au sein de chaque institution dans le cadre du dialogue social.

- La numérisation des processus de recrutement est essentielle et peut être facilitée pour élaborer des politiques plus inclusives avec une meilleure protection pour les travailleurs migrants et plus de transparence pour les employeurs.

- Recommandation sur l'intégration de la migration dans toutes les stratégies des ministères concernés, en particulier le ministère du Travail, de l'Économie et du Commerce, etc.

Identification et développement des compétences : adéquation et mise à jour des compétences avec les besoins du marché du travail

Focus sur l'objectif 18 du PMM : Investir dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences

Des employeurs du Cameroun, de Côte d'Ivoire et d'Égypte ont partagé leurs bonnes pratiques ainsi que les défis liés à la transformation de ces pratiques en un partenariat public-privé durable pour soutenir le développement des compétences. Pour que les programmes pilotes entre le secteur privé et d'autres parties prenantes puissent évoluer et s'intégrer dans les cadres politiques, il est essentiel d'avoir recours à un soutien coordonné du gouvernement. Pour les entreprises, la nationalité des travailleurs n'est pas une considération importante, ce qui compte, ce sont les compétences et l'expertise potentielles que les travailleurs apportent. Les employeurs sont conscients des besoins en compétences au sein de leurs secteurs respectifs et peuvent prévoir les besoins futurs du marché du travail national. Des consultations régulières avec le secteur privé fourniront aux gouvernements nationaux des pays d'origine et de destination les informations actualisées nécessaires sur les besoins en matière de migration de main-d'œuvre, de mobilité, de formation et de politiques éducatives et refléteront ainsi les réalités du marché du travail.

Défis des employeurs :

- Certaines dispositions contenues dans l'accord de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) ne sont pas pleinement respectées sur le terrain. Pour se déplacer d'un pays à l'autre, les migrants doivent souvent répondre aux mêmes critères que ceux venant de l'extérieur de la région. Il devrait y avoir un accord sous-régional fort avant de passer au niveau continental puis au niveau mondial.

- Les défis réglementaires existants rendent difficile l'obtention de permis de travail pour les migrants dans le pays. Leurs permis de travail doivent être négociés avec le ministère du Travail avant l'arrivée du migrant dans le pays.

- Besoin aigu de meilleures données et de statistiques transparentes sur les compétences nécessaires sur le marché du travail.

- La plupart des travailleurs migrants se retrouvent dans le secteur informel. Le respect des réglementations n'est pas assuré et sans aucun moyen de faire les mettre en application et il existe peu de capacités pour des inspections plus strictes dans le secteur informel.

Recommandations pour les gouvernements :

- Améliorer les accords bilatéraux et multilatéraux, tels que la coopération au sein de la CEDEAO pour la libre circulation des migrants entre les pays de la CEDEAO.¹ Les processus d'obtention d'un permis de travail devraient être facilités afin que les migrants se déplacent facilement dans la région pour y trouver un emploi.

- Développer et pratiquer davantage d'accords mutuels concernant la reconnaissance des diplômes et la validation des acquis. Reconnaissance des certificats de travail universels dans les pays de destination et d'origine.

- Adopter et mettre en œuvre des réglementations avisées afin d'assurer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Si les travailleurs migrants du secteur informel étaient autorisés à formaliser leur emploi et à réglementer leur statut, ils bénéficieraient des mêmes droits que les nationaux en termes de formations professionnelles et d'apprentissage ainsi que d'autres opportunités d'évolution de carrière. Le secteur privé gagnerait à être en mesure de retenir des travailleurs qualifiés. De plus, l'économie nationale et le système de sécurité sociale gagneraient à disposer d'un plus grand nombre de cotisants au système de sécurité sociale et de contribuables.

Les bureaux de coordination régionale des Nations Unies en Égypte et en Tunisie ont évoqué des exemples de partenariats public-privé que l'OIM a parrainés dans la région pour soutenir les programmes de mobilité des compétences sur différents continents et au sein de la région. Ils ont souligné l'importance d'un dialogue inclusif et d'une approche mobilisant l'ensemble de la société pour élaborer des politiques migratoires innovantes et flexibles qui répondent aux besoins du marché du travail, tout en reconnaissant les vulnérabilités des travailleurs migrants dans les secteurs informels et en évoquant la nécessité de les considérer sur un pied d'égalité avec les nationaux.

Les points récurrents qui ont été soulevés par les employeurs lors de toutes les séances de panel sont les suivants :

- Les employeurs doivent se familiariser avec les objectifs du PMM. A ce titre, les employeurs sont invités à renforcer la capacité des organisations nationales d'employeurs en matière d'activités de plaidoyer reposant sur des données factuelles de façon à soutenir leur engagement dans le débat sur les politiques de migration de main-d'œuvre et de soutenir les entreprises.

- Sans attendre une invitation ou une recommandation, les employeurs doivent exprimer de manière proactive leurs recommandations et propositions au niveau politique avec leurs gouvernements de façon à avoir un impact réel. En particulier, ils devraient communiquer avec leur gouvernements les données sur les besoins en compétences de façon à se préparer au monde du travail de demain. Ils doivent s'assurer

¹ La recommandation au sujet de la CEDEAO a été prise en exemple. Ceci dit, elle est également applicable dans les autres sous régions d'Afrique.



A powerful
and balanced
voice for business

**Business
advisory group** | on
migration



qu'une place est disponible pour eux dans la mise en œuvre du PMM ainsi que dans les processus de suivi et d'examen.

- Les organisations internationales travaillant en Afrique devraient créer un espace et donner une voix forte aux représentants du secteur privé pour s'engager de manière significative dans les discussions au niveau politique et les processus de prise de décision sur la gouvernance de la migration de main-d'œuvre.

- L'OIM peut renforcer son engagement avec les organisations d'employeurs actives dans chaque pays et impliquer les points focaux de migration désignés des organisations d'employeurs de la région dans leurs efforts pour mettre en œuvre des projets de développement de la migration dans la région.

Les résultats et les recommandations de cette consultation servent de première étape pour alimenter le suivi et l'examen régionaux du PMM pour l'Afrique. Ces recommandations serviront de base à l'élaboration d'une déclaration des employeurs africains, qui sera approfondie lors d'une série de consultations sous-régionales au cours des troisième et quatrième trimestres de 2021. Les organisations d'employeurs participantes approuveront cette déclaration vers le début de 2022, en vue du Forum d'examen des migrations internationales (FEMI) de 2022.